

命 令 書

大阪市北区

申立人 X
代表者 執行委員長 B

大阪市淀川区

被申立人 Y
代表者 代表取締役社長 D

上記当事者間の平成16年(不)第58号及び同年(不)第71号併合事件について、当委員会は、平成18年5月24日及び同年6月14日の公益委員会議において、会長公益委員若林正伸、公益委員高階叙男、同浅羽良昌、同片山久江、同中川修、同西村捷三、同前川宗夫、同松尾精彦、同八百康子、同山下眞弘及び同米澤広一が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

本件申立ては、いずれも棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済内容

1 事案の概要

本件は、被申立人が、①申立人の組合員の暴力行為を理由とした出勤停止の懲戒処分等を議題とする団体交渉に誠実に対応しないこと、②労働協約の内容について、事前協議に関する合意条項を採用しないなど、申立人の分会を差別的に取り扱っていることが、それぞれ不当労働行為であるとして、申し立てられた事件である。

2 請求する救済内容の要旨

申立人が請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) 平成16年6月21日付け及び同年9月9日付け要求申入れの件について、誠実に団体交渉に応じること。
- (2) 労働協約における事前協議に関する事項について、他の労働組合と差別的取扱いをしてはならないこと。

第2 当事者の主張要旨

1 申立人は、次のとおり主張する。

(1) 組合員の懲戒処分に係る団体交渉について

ア 被申立人 Y (以下「会社」という。)は、会社岡山工場に勤務する会社従業員 E (以下「E 組合員」という。)に対し、同人の暴力行為を理由に1か月の出勤停止及びその間の賃金の100%減額という懲戒処分を同人に一方向的に言い渡した。

しかし、懲戒審査委員会は本人欠席のもとで開かれており、このことは、「懲戒審査委員会は慎重公正に審査し、本人について十分に事情の説明、あるいは弁明をする機会を与える」とされている会社就業規則違反であり、明らかに公平でなく、不当・無効なものである。

また、就業規則には出勤停止は5日以内と規定されており、1か月の出勤停止及び賃金減額は、就業規則に規定のない不当な処分である。

イ 申立人 X (以下「組合」という。)の H

(以下「H 分会」という。)は、上記ア記載の懲戒処分後、E 組合員の組合加入を受け、平成16年6月21日、会社に対し、同人が受けた懲戒処分について、一部回復・復帰させること及びこれに関する労使協議会を設定することを要求する申入れをした。

また組合は、岡山労働基準監督署(以下「労基署」という。)へE 組合員に対する処分について指導を仰ぎ、同処分が就業規則違反との判断を受け、同年9月9日、会社に対し、同人の賃金補償等について「お知らせ及び再要求」をした。

しかし、会社は、懲戒処分理由であるとする暴力行為の事実関係や労基署の判断を正確に把握せず、団体交渉(以下「団交」という。)においても事実確認せず、これらに関する組合の質問に答えようとしないなど、不誠実な対応に終始している。

このような会社の態度は、H 分会に対する嫌悪を背景とするものであって、明らかに不誠実団交であり、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

(2) 労働協約に関する差別的取扱いについて

ア H 分会と会社は、事前協議に関して、「会社が組合員の異動、帰休、解雇を行う場合には、事前に組合と誠意をもって協議する」と規定されている労働協約(以下「H 労働協約」という。)を締結した。その際、会社は、会社内の他の労働組合である J (以下「J」という。)及び K (以下「K」という。)と同条件で差別のない対応をすると組合に回答していた。

ところが、 J 及び K（以下「他労組ら」という。）と会社との間で締結された労働協約（以下「他労組労働協約」という。）では、事前協議に関して、「会社が組合員の異動、帰休、解雇を行う場合には、事前に組合と協議し、合意を得て実施する」などと規定されており、 H 労働協約とは異なり、合意の必要性を明記した事前協議合意制を採用していた。

イ H 労働協約と他労組労働協約の間で、事前協議事項の規定に関して、取扱いが異なることが発覚したのは、平成16年10月25日の労使協議会の場であり、それ以降、 H 分会は、差別的取扱いの廃止を会社に要求してきた。

その結果、これまでに H分会 と会社との間で多くの労使協議会が開催されたが、会社は H 分会が提示するよう要求した他労組らの労働協約を一切提示しなかった。

ウ また会社は、 H 分会に対し、他労組らと同様の事前協議合意制を採用したいと言ったにもかかわらず、現実にそのような対応が全くなされていない。

エ さらに会社は、組合との間で事前協議合意制がないからといって、組合に差別的取扱いをすることはあり得ないと主張するが、それなら事前協議の規定について他労組らと同条件とすべきである。

オ 加えて会社は、これまでの交渉過程において、 H 分会に対し、 H 分会は労働委員会への申立てや闘争をするので他労組らと同じ事前協議制にはできない旨の不当な発言を繰り返し、組合を嫌悪する不誠実な対応をしている。

カ 以上のとおり、事前協議に関する規定について、組合と他労組らとの間で違いが存するのは、会社が組合を嫌悪して行った差別的取扱いであり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

2 被申立人は、次のとおり主張する。

(1) 組合員の懲戒処分に係る団交について

ア 会社は、平成15年12月24日に開催した E 組合員の暴力行為に関する懲戒審査委員会に E 組合員が欠席したため、同日は事実関係の調査にとどめ、翌25日、改めて同人出席のもと、懲戒審査委員会を開催し、同人に対して、審査事項の説明と弁明の機会を与えた上、同人の弁明を聴取した。その上で、懲戒審査委員会は、処分案を2案作成の上、会社に具申しており、この手続が就業規則に沿って適切に行われたことは明らかである。

以上の手続を経て、平成16年1月9日、会社は、 E 組合員に対し、懲戒解雇（執行猶予無期）及び出勤停止1か月とする処分通知を行ったが、同人は内容を理解した上で、処分通知書の同意欄に署名押印した。

よって、 E 組合員に対する処分は、会社就業規則に定められた手続に沿って

行われたものである。

イ 平成16年6月21日に初めて、H 分会から会社に対して、E 組合員の懲戒処分一部回復要求があった。これに対して、会社は、同人の暴力事件が本来であれば懲戒解雇事由に該当するものであること、しかしながら、同人及びその家族の生活を考慮して、懲戒解雇を避ける方策として、過去の類似事件に準じた処分としたものであること、並びに処分に際しては、同人らの事情聴取及び同意等、就業規則に則った手続により行ったものであることなどを回答書で回答し、開催された労使協議会においても、同様の説明をして、H 分会の理解を求めた。

しかしながら、組合は、当初からの主張に固執し、その後も繰り返し同じ事項を協議内容とする団交の開催等を申し入れてきたため、会社は2回の労使協議会を開催するとともに、4度にわたって文書回答を行った。

なお、組合が主張する労基署からの指導については、会社が労基署へ出向き、調査した結果、組合の主張が妥当でないことが確認された。

使用者の団交応諾義務とは、団交開催に応じ、誠実に交渉、協議する行為を内容とするもので、直ちに相手方の要求ないし主張に譲歩する義務を負うものではないところ、会社は、再三にわたる同一事項についての要求に対して、労使協議会を開催し、また回答書を送付するなどして誠実に対応していたことは明らかである。

以上のとおり、会社は、H 分会に対して誠実な態度をもって交渉を行っていたにもかかわらず、H 分会が会社に対して、不当な譲歩を要求して交渉が行き詰ったものであり、会社には何ら誠実交渉義務違反はなく、不当労働行為は成立しない。

(2) 労働協約に関する取扱いが異なることについて

ア 他労組労働協約と H 労働協約の内容には、事前協議制の内容に違いがあるのは事実である。

イ この点、H 分会は、事前協議制について、H 労働協約と他労組労働協約の規定が違うことが協約締結後数か月も経た後に発覚したと主張するが、H 分会は、H 労働協約の締結前から他労組労働協約の内容を認識しており、また、会社は、各従業員が有しているパソコンから他労組労働協約を常時閲覧できるようにしていることから、この主張は虚偽である。

ウ また、会社は、H 労働協約の締結に当たって、他労組労働協約を H 労働協約と同一内容にすることを約したことはない。会社は、他労組労働協約についても、迅速な経営を図るべく、H 労働協約の締結以前から、事前協議合意制の廃止を提案していたが、他労組らから強い撤回要求があったため、その提案

を撤回せざるを得なかった。

エ 会社は、他労組らとは、労働協約の定めにかかわらず、協議を行いつつ進めるという運用をしており、實際上、 H 労働協約と異なる運用をしてもいる。このように、会社は、 H 分会のみを他労組らに比して不利益に取り扱う意思を有していないことは明らかである。

オ さらに、会社は、組合を嫌悪するような発言をしたことはない。

カ 会社は、 H 分会と労働協約を締結するに当たっては、事前協議合意制を盛り込む意思はなく、その旨十分な説明を行い、分会も認識した上で締結している。また、会社は、他労組に対しても、事前協議合意制を廃止するべく提案し、実際上も異なる運用がなされている。

したがって、 H 労働協約に他労組労働協約と異なる条項があったとしても、そのことをもって、差別的取扱いとして不当労働行為であると主張する組合の申立てに理由がないことは明らかである。

第3 認定した事実

1 当事者等

(1) 会社は、肩書地に本社を置く空気圧縮機等の製造・販売を業とする株式会社であり、大阪市及び岡山市内に事業所を有し、その従業員数は、本件審問終結時約150名である。

(2) 組合は、平成9年5月24日に結成された肩書地に事務所を置く個人加盟の労働組合であり、その組合員数は、本件審問終結時約350名である。

また、 H 分会は、会社岡山工場に勤務する従業員で組織され、その組合員数は、本件審問終結時4名である。

(3) 会社には、組合のほかに昭和44年に発足した J 及び昭和22年に発足した K が存在し、本件審問終結時の組合員数は、それぞれ66名、25名である。

また、会社には、 L (以下「H支部」という。)があるが、同支部組合員2名は H 分会にも所属し、 H 分会及び H 支部は連名で会社と交渉等を行っている。

2 E 組合員の H 分会への加入経緯

(1) 平成15年12月16日、 E 組合員は、岡山工場内で工場長に職場環境の改善を訴え、同工場長が説明をしていたところ、 E 組合員は、同説明中に同人とは所属が異なる他課の係長 (以下、単に「係長」という。)に向かって走り出し、つかみかかるとともに、作業台を蹴るなどの行為を行った (以下「12.16事件」という。)

当時、 E 組合員は、 J の組合員であった。

(2) 平成15年12月17日、会社は、 E 組合員、係長及び他の従業員1名から12.16事

件に関して暴力行為があったか否かの事実確認を行った。

(3) 平成15年12月24日、会社は、 J の組合事務所において、12.16事件に関する懲戒審査委員会を開催した。懲戒審査委員会には、同審査委員会委員長として F 管理部長（以下「F部長」という。）、会社委員として岡山工場総務課長ほか2名及び労組委員として J 組合員3名が出席した。なお、懲戒審査委員会は、E組合員に出席を求め、事実関係の確認と弁明の聴取を予定していたが、同人は風邪のため欠席した。

(4) 平成15年12月25日、会社は、岡山工場会議室において、再度懲戒審査委員会を開催し、E組合員から事情聴取を行った。

事情聴取後の審査の結果、懲戒審査委員会は、E組合員に対する処分として次の2案を決定し、その後、同案を会社へ答申した。

「①諭旨解雇

ア. その旨を含めて退職願いを提出させ、自己退職に準じて取り扱う。

イ. ～カ. (省略)

②懲戒解雇（執行猶予無期）及び出勤停止1ヶ月

ア. 会社に反省文（謝罪文）を提出せしめ、（氏名）係長には、本人が直接謝罪すること。

執行猶予中に就業規則（懲戒）に該当する不祥事件が発生した場合は、即時79条(5)懲戒解雇を適用する。」

(5) 平成16年1月5日、会社社長 D （以下「D社長」という。）は、懲戒審査委員会の答申を受けて、岡山工場管理職会議を開催し、E組合員に対する処分について、各管理職から意見を聴取した。同会議では、E組合員の解雇を回避したい旨の意見が多かった。この結果、会社は、E組合員に対する処分について、管理職の更生指導を期待して、「懲戒解雇（執行猶予無期）及び出勤停止1か月」という処分案を決定した。

なお、会社就業規則第79条には、出勤停止は5日以内と規定されており、この出勤停止1か月という処分案は、会社が過去の処分事例を参考に決定したものであった。

(6) 平成16年1月6日、会社は、 J に E 組合員に対する「懲戒解雇（執行猶予無期）及び出勤停止1か月」という処分の内容を提案し、同月8日、 J は、会社に E 組合員に対する処分内容についての提案を受諾すると回答した。

(7) 平成16年1月9日、会社は、E組合員に次の事項が記載された「懲戒処分通知」と題される書面を手渡し、処分内容を説明するとともに、出勤停止期間中には給与を支給しないことなどを説明し、同人は、この処分に同意した。

「処分の内容

就業規則83条（懲戒解雇）（12）、（13）項に該当し、許されざる行為であるが、本人及び家族の今後を考慮し、その処分を次の通とする。

1. 懲戒解雇（執行猶予無期）及び出勤停止1ヶ月（自：2003年12月24日～至：2004年1月23日）
2. ～3. （省略）
4. 執行猶予期間中に就業規則（懲戒）に該当する不祥事件（酒気帯び就労、大声等の威嚇行為など）が発生した場合は、即時79条（5）懲戒解雇を適用する。

尚、上記、1～3に従わない場合も懲戒解雇とする。」

（8）平成16年5月9日、E組合員は、Jを脱退し、同月10日、H分会に加入した。

3 12.16事件に関する団交

（1）平成16年6月21日、H分会は、「要求2件の申し入れについて」と題する書面を会社に提出し、会社に対し、E組合員がH分会に加入したことを通知するとともに、E組合員が受けた懲戒処分に関して、会社就業規則に定められていない出勤停止期間及び賃金の減額は問題があり、一部「回復・復帰」させること等を要求し、要求事項について、労使協議会を設定し、文書で回答するよう申し入れた（以下「6.21申入れ」という。）。

なお、会社就業規則には、懲戒処分について、以下のとおり記載されている。

「第2節 懲戒

第79条（懲戒の種類）

懲戒は譴責、減給、出勤停止、諭旨解雇及び懲戒解雇の5種とする。

（1）譴責 （省略）

（2）減給 始末書を取り1回について基本給の半日分を減給する。
但し、5回（5カ月間）までとする。

（3）出勤停止 始末書を取り5日以内出勤を停止し、その間の賃金は支給しない。

（4）諭旨解雇 その旨を含めて退職願を提出せしめ自己退職に準じて取り扱う。
但し、これに従わない場合は懲戒解雇とする。

（5）懲戒解雇 解雇し、給与規則第5章に定める退職金は支給しない。」

（2）平成16年7月5日、H分会と会社は、労使協議会を開催した。

この協議会において、会社は、6.21申入れに対する回答として、「労組の指摘については理解しております。しかしながら当人の行為については、弁解の余地はな

いと判断しております。懲戒解雇もあり得た行為と理解します。本人、家族の将来を考慮し、懲戒解雇をさける方法として、過去の類似事件（1998年6月17日、発生の暴力事件）に準じた処分が妥当と判断し、今回の処分となりました。本人事情聴取及び同意のうえ、適正な手順をふんだうえでの処分と理解しております」などと記載した回答書を組合に手渡すとともに、当初は解雇としていたところ、本人の反省と更生させることに重きをおいてこのような処分結果とした旨述べた。

これに対して、H 分会は、①出勤停止では5日以内は賃金を支払わないことが決まっているが、1か月の賃金カットは生活権を侵害している、②労働協約以上のことをやるなら監督署へ行って許可を取るべきだ、などと発言した。

(3) 平成16年7月8日、H 分会は、6.21申入れに対する会社からの返答を議題とする団交を申し入れたところ、会社は、同日、同月20日に応じる旨、回答した。

(4) 平成16年7月20日、H 分会と会社は、労使協議会を開催した。

この協議会において、H 分会は、再度 E 組合員に対する1か月の出勤停止や賃金カットの懲戒処分は、就業規則、労働協約に基づいておらず、労基法を逸脱した処分であると指摘するとともに、その決定方法に不備があったと述べ、会社に再考を促した。これに対し、会社は、①同人に十分説明した上で処分を行ったものであり、就業規則のどの項目にも当たらないとはいえ、懲戒解雇に比べると本当に軽い、②情状酌量のつもりが法律違反や協約違反と主張されるのは心外である、③賃金カットに関する法律解釈については改めて検討して回答する、などと述べた。

なお、H 分会と会社との間では、労使協議会と団交の位置付けは明確に区分されておらず、同一視されている。

(5) 平成16年7月27日、会社は、同月20日に開催された労使協議会での H 分会からの E 組合員に対する懲戒処分に関する申入れに対して文書で回答した。同文書には、① H 分会からの処分変更提案は受けられないこと、②懲戒審査委員会が処分案を答申するに際し、本人から事情を聴取し、処分に至る手続等について説明を行ったこと、③懲戒審査委員会では、諭旨解雇と出勤停止処分案の2案を答申し、その後、会社は、管理職会議において処分内容を検討したこと、④出勤停止期間中の賃金を支払わないことには労基法第91条の減給制裁の制限の適用はないと考えていること、が記載されていた。

(6) 平成16年7月29日付けで、H 分会は、E 組合員の処分・賃金補填について、①法律を遵守した再検討及び再回答を要求すること、②その回答が法律を遵守しないものであれば、労働委員会・裁判で明らかにしていくこと、等を記載するとともに文書で回答するよう求める再要求書を会社へ提出した。

(7) 平成16年8月11日、H 分会と会社は、労使協議会を開催した。

この協議会において、会社は、同年7月29日付けでの組合からの再要求書に対する回答として、E組合員の処分・賃金補填について「これまでの会社説明の通り、今回の会社処分を決定するに際し、本人に対して説明を行い、本人の同意を得た上で処分を行っており、適正な手順をふんだ適正な処分（出勤停止処分）であったと判断しております。会社処分について、貴労組のご理解、ご協力をお願いいたします」と記載された回答書を手渡し、読み上げた。

この回答に対し、H分会は、最低の生活保障という観点から第三者の判断を聞いて闘争に入らなければならないなどと述べるとともに、会社に対して再々回答を求めた。

(8) 平成16年8月19日付けで、H分会は、同月11日に開催された労使協議会で求めた再々回答を要請する文書を会社あてに提出した。

(9) 平成16年8月24日、H分会と会社は、労使協議会を開催した。

この協議会において、会社は、同月19日付けの組合からの回答要請書に対して、E組合員の処分・賃金補填については、「貴労組からの再考申入れには、お応えできません。前回と同様の会社再々回答に、ご理解、ご協力をお願いいたします」と記載された同月23日付けの再々回答書を手渡した。

この回答に対し、H分会は、交渉決裂ということで通告書を提出すると述べた。

(10) 平成16年9月2日、H分会は組合と連名で、12.16事件についてのE組合員に対する懲戒処分に関する「当該本人欠席による弁明なしの懲戒調査によって『就業規則の規定にない1ヶ月間の出勤停止処分』時における『賃金100%』の不払いと一時金減額問題」などの件について、会社に調査・指導を依頼する旨の「調査・指導願」を労基署長あてに提出した。

(11) 平成16年9月9日付けで、H分会は、E組合員の懲戒処分について、労基署から就業規則に違反しているとの回答を受けたとして、その旨を記載した「お知らせ及び再要求書」を会社へ提出するとともに、同人に対する賃金補填等について、同月16日までに回答するよう要求した。

なお、その後、会社は、就業規則及びE組合員に対する処分通知文を持参して、労基署に出向き、同人に対する懲戒処分に関する経過を監督官に説明した。会社は、同監督官から同処分については、労基署としてコメントしないとの回答を受けた。

(12) 平成16年9月16日付けで、会社は、前記(11)のH分会からの再要求書に対する回答書を同分会に提出した。同回答書には、E組合員の処分・賃金補填について、「前回(8/23)及び前々回(8/10)の会社回答に、ご理解、ご協力をお願いいたします」と記載されていた。

(13) 平成16年9月30日、組合は当委員会に対し、会社が誠実に団交に応じることを求め不当労働行為救済申立て（平成16年(不)第58号）を行った。

4 H 分会と会社との労働協約締結の経緯について

(1) 平成13年10月19日、会社従業員数名が会社内に管理職組合として、申立外労働組合を結成し、同労働組合は、その後、H 支部となった。

(2) 平成13年10月24日、H 支部は、会社に対して他労組らと同じ労働協約を締結するよう求めた。

(3) 平成13年11月13日、H 支部と会社は、岡山工場会議室で労使協議会を開催した。出席者は、H 支部は支部委員長である G ほか1名、会社は F 部長ほか1名であった。

この協議会において、会社は、「組合結成を認めざるを得ない。しかしながら、日も浅く、組合と認める誠意ある対応をすることで、ご理解願いたい」と述べたのに対し、H 支部は、「労働協約の協定は、組合として当然の権利行使であり、関係法令でも認めている。既存組合と変わらぬ内容の協定書を結べないと言う会社主張は理解できないし承知できない」と述べた。

(4) 平成13年11月、H 支部は、会社あてに「協定書」の案を提出して、労働協約の締結を求めた。同協定書の別紙として添付された労働協約の案には、事前協議に関する事項について、次のとおり記載されていた。

「第3章 事前協議に関する事項

第88条（事前協議に関する事項）

(1) 会社が組合員の異動（転勤、配置転換、職種の変更、出向、）帰休、解雇を行う場合は事前に組合と協議し、合意を得て実施する。

(2) ～ (4)（省略）

(5) 会社は機構変更や職制の増廃などについては組合に事前に計画内容を明らかにし、誠意をもって協議し、同意を得られるよう務める。

(6) 会社は工場、事務所の転移、新設、休廃止や機械、技術の導入、提携、設備計画並びに資本の導入、他社への出資及び会社の分割合併などについては組合に事前に計画内を明らかにし、誠意をもって協議し同意を得られるように務める。

(7) 会社は取締役が他社の役職を兼務しようとするときは、組合に事前に兼務の内容、会社の業務内容、問題点を明らかにし、誠意をもって協議し、同意が得られるよう務める。

（以下省略）」

(5) 平成14年3月12日、他労組らと会社は、春闘要求に関する合同労使協議会を開催

した。この協議会において、他労組らは、「要求書」と題する書面をもって会社に対して、昭和57年に他労組らが連名で会社と締結した労働協約の「事前協議に関する事項」はすべて合意事項とすることを申し入れた。

この申入れに対し、会社は、他労組らに「事前協議事項を今まで以上に事前協議に努めることで理解してもらいたい」旨、回答した。

なお、他労組労働協約のうち、組合員の範囲及び事前協議に関する事項は次のとおり記載されていた。

「第1章 総則

第1条（ユニオンショップと組合員の範囲）

会社の従業員は組合に加入しなければならない。

（中略）

第2条（唯一の交渉団体）

会社は組合の団体交渉権を認め、この組合とのみ交渉し、又は協定する。

（中略）

第3章 事前協議に関する事項

第89条（事前協議に関する事項）

（1）会社が組合員の異動（転勤、配置転換、職種の変更、出向）帰休、解雇を行う場合は事前に組合と協議し、合意を得て実施する。

（2）～（4）（省略）

（5）会社は機構変更や職制の増廃などについては組合に事前に計画内容を明らかにし、誠意をもって協議し、同意を得られるよう務める。

（6）会社は工場、事務所の移転、新設、休廃止や機械、技術の導入、提携、設備計画並びに資本の導入、他社への出資及び会社の分割合併などについては組合に事前に計画内容を明らかにし、誠意をもって協議し同意を得られるよう務める。

（7）会社は取締役が他社の役職を兼務しようとするときは、組合に事前に兼務の内容、会社の業務内容、問題点を明らかにし、誠意をもって協議し、同意が得られるよう務める。

（以下省略）」

（6）平成14年9月12日付けで、会社は、「労使協議会のあり方についての提案」と題する文書を他労組らに提出した。同文書は、労使の事前協議対象事項が細かいことにまで及んでいるとして、以下のとおり記載されていた。

「スピードが要求される今日、現在の協議の如く結論出しまでに長時間掛かるは不可。時代は猛スピードで変化中、早い結論付けが必要。上述のテーマを普段

に労使協議会で確認をする中で、大枠としての相互理解を確認し、都度の判断は経営に委ねること。経営側は時間を要し、従業員に直接大きな変化を及ぼす議題（全員の労働条件・環境に及ぼす事項等）は誠意を持って労組へ提示し理解を求めるが、その他は提示事項（場合によっては事後連絡）とされたし。現行の可成りの事項が事前協議事項なるは、経営の無責任化・安易化となり、双方にとっても良策でない。具体的には、諸企画の実行、海外出張等は非対象とされたい。」

(7) 平成14年9月20日付けで、他労組らは、①前記(6)の会社提案を撤回すること、②労働組合の意見や要求に真摯に耳を傾けることがいかに重要かを経営者が認識するまで、労働組合活動の原点に立ち返り、活動・運動・闘争の推進・強化を図ること、などを記載した「回答書」を会社へ提出した。

(8) 平成14年10月4日に開催された労使協議会において、会社は、①全てにわたって組合の同意を得てきた結果、経営の主体性がなくなっている、②同意を得る前に結論を出す必要がある場合もあり得る、などと述べたものの、最終的に前記(6)の提案を撤回することを労使双方が確認した。

(9) 平成15年9月20日、H支部の組合員らは、同支部に加入したまま、組合に加入し、組合H分会を結成した。

また、これ以後、H分会とH支部は連名で会社あて文書を提出したり、協約締結を求め、交渉を行っている（以下「H分会」という場合、H支部との連名の場合を含む。）。

(10) 平成15年11月13日、H分会と会社は、労使協議会を開催した。出席者は、H分会は分会の執行委員長でH支部の執行委員長でもあるG（以下「G委員長」という。）ほか2名、会社は工場長、F部長及び総務課長であった。

この協議会において、H分会は、労働協約の締結を会社に求めたのに対し、会社は、①会社としては大多数労組に配慮しているのが実態である、②もし協約を結ぶと混乱が起きるし、経営者としては混乱を避けたい、③現状は労組と認める対応をしているので理解して欲しい、④会社としては現行労組との関係を大事にする中で、貴労組とオープン協定を結ぶと会社は他労組に対し裏切り行為になり、また、他労組らとの関係で混乱を起こしたくない、などと述べた。

(11) 平成15年11月25日、H分会と会社は、秋季・年末一時金要求について、労使協議会を開催した。

この協議会において、会社は、H分会に対して「秋季・年末一時金要求についての回答」と題する文書を手渡した。同文書には、労働協約の締結については、

「貴労組との協約締結は、社内的混乱を招く事態も危惧され、現行通りにご理解、ご協力をお願いいたします。」と記載されていた。

これに対して、H 分会は、「他労組と差別であり不当労働行為である」と述べた。

(12) 平成15年12月11日、H 分会と会社は、労使協議会を開催した。出席者は、H 分会は G 委員長ほか2名、会社は D 社長及び F 部長であった。

この協議会において、会社は、「既存労組とは、ユニオンショップである。貴労組との協定締結は社内混乱を招く恐れもある」と述べたのに対し、組合は、「労働協約の締結は、労働三権に照らして考えて下さい」と述べた。

(13) 平成16年3月18日、H 分会と会社は、労使協議会を開催した。

この協議会において、会社は、労働協約締結に関して、「従業員140人の中で3労組もある」、「事前協議制が問題」、「他労組2つが賛成して、1労組が反対で進まない場合、これを危惧するから結ばない。同等に扱っているが、協約は結べない」などと述べたのに対し、H 分会は、「労組としては全ての労組が対等平等であり、同等な扱いが必要である」、「対等平等の証に労働協約の締結を再度求める」などと述べた。

(14) 平成16年4月5日、H 分会と会社は、労使協議会を開催した。

この協議会では、労働協約締結についての会社回答について議事が進められ、会社が H 分会に提出した「新労組との労働協約締結について」と題する文書には以下のとおり記載されていた。

「1. 既労組と現状

- 1) 既労組 (K 、 J) とは長年に亘る信頼関係をベースにユニオンショップ制を確認。唯一の交渉団体として、この組合とのみ交渉・又は協定するの合意あり。
- 2) 事前協議事項が多数あり、又、協議し、同意を得られる努力をする項についても、実際的には、会社は合意を得てからの実行が過去からの慣習となっている。これは、経営の放棄と認識しており、事前協議事項の改廃・縮小の必要性を感じている。
- 3) 会社は誠意を以って、情報公開・協議をしており、『会社の業績の向上＝従業員の生活の向上』との認識で経営を遂行しておるが、これまでの事前協議内容は過度の民主的経営と感じている。

2. 現行労働協約の要協議・義務事項の纏め

- 1) 会社が行う事。

(省略)

2) 事前協議をするもの。

(省略)

3) 事前協議して、同意を得る努力をするもの。

(1) 89条 機構変更や職制の増・廃

(2) 89条 工場・事務所移転、機械・技術の導入・提携、資本の導入、
他社への出資、会社分割・合併等

(3) 89条 取締役が他社の役職を兼務するとき

4) 事前協議して、合意を得るもの。

(1) 47条 従業員の解雇

(2) 89条 組合員の異動・帰休・解雇

3. 新労組との協約締結の問題点

1) 事前協議事項は実質的には、殆どが合意を得て実行する事を、過去の経営はやって来たが、これは、経営の放棄と感じており、事前協議の項目は縮小・削減すべきと判断している。この、課題を含んだまま、新労組との協約の締結はすべきで無い。

2) しかし、協約が無いからと言って、現労組と異なる対応・差別・不当干渉をする意志は無い。

3) 今後、少数の新労組が生まれる可能性も否定出来ず、安易に協約を締結することは、会社業務の円滑な遂行が困難になる可能性が発生することと危惧している。

4. 結論

1) 労組の基本条件としての協約は締結。但し、事前協議の内容の内、上記点を考慮して、前項2-3)、2-4)-(2)は削除する。

2) 削除したからと言って、労組に対する姿勢はこれまで通り誠意を以って応ずることには、変わらない。」

この回答を受けて、H 分会は、「この回答は協約を結ばないということか」、「大枠では平等に扱ってほしい。向こう以上の要求はしていない」、「いくつ組合があっても同じ条件でなければいけない。第三者に判断してもらえばいい」、「向こうにもこれでいくと自信をもって説得すると言うのならば、証拠のハンコを下さい」などと述べたのに対し、会社は、H 分会に会社回答を検討するよう求め、H 分会は、明日中に回答すると答えた。

(15) 平成16年4月6日付けで、H 分会は、前日の労働協約締結についての会社回答に対する「回答書」を会社あてに提出した。同回答書には、以下のとおり記載されていた。

「他労組と同じ協約であること。

理由は、現状では他労組が会社提案に、合意に至ってないこと。

労組法では不利益差別は認められない。

H のみに不当な組合攻撃である。

最低限に削除でなく、誠意をもって協議する、であれば検討の余地有り。」

(16) 平成16年4月23日、H 分会と会社は、労使協議会を開催した。

この協議会において、会社は、H 分会に労働協約案を提示するとともに、組合員の範囲を規定する条項にパート社員を除く項目を入れることへの了解を求めたが、H 分会は、「オープンショップなので、そのことはありえない」、「組合活動にそのような制限をつけることは、逆に労組が法律を犯すことになる」などと回答した。

(17) 平成16年6月1日、G 委員長と D 社長が事前協議について話し合いを行った。

この中で、D 社長は、会社主導で経営を行っていくため、H 分会と事前協議を定めた協定を結ぶに当たっては、労働組合と協議はするが、最終的に労働組合の確認までは不要とする協定を結びたい旨述べたのに対し、G 委員長は、会社が他労組らに対しても同様の提案を行い、統一された事前協議の内容にするのであれば協力する旨述べた。

(18) 平成16年6月9日、H 分会と会社は、労使協議会を開催した。

この協議会において、会社は、会社押印済みの同月1日を施行日とする労働協約を H 分会に対して、2部手渡した。同労働協約のうち、組合員の範囲と事前協議に関する規定は、次のとおりであった。

「第1章 総則

第1条（オープンショップと組合員の範囲）

オープンショップとし、本組合が加入を認めた者とする。

（中略）

第2条（交渉団体）

会社と組合は、相互に誠意を持って交渉し、又は協定する。

（中略）

第3章 事前協議に関する事項

第87条（事前協議に関する事項）

(1) 会社が組合員の異動（転勤、配置転換、職種の変更、出向）帰休、解雇を行う場合は事前に組合と誠意をもって協議する。

(2) ～ (4) （省略）

(5) 会社は機構変更や職制の増廃などについては組合に事前に計画内容を明

らかにし、誠意をもって協議する。

(6) 会社は工場、事務所の移転、新設、休廃止や機械、技術の導入、提携、設備計画並びに資本の導入、他社への出資及び会社の分割合併などについては組合に事前に計画内容を明らかにし、誠意をもって協議する。

(7) 会社は取締役が他社の役職を兼務しようとするときは、組合に事前に兼務の内容、会社の業務内容、問題点を明らかにし、誠意をもって協議する。

(以下省略)」

(19) 平成16年6月21日、 H 分会は、会社押印済みの労働協約に押印した。

5 H 分会と会社との労働協約締結後の交渉経緯について

(1) 平成16年10月25日、 H 分会と会社は、労使協議会を開催し、 H 分会は、下記の事項を記載した「要求書」を会社に提出した。

「4. 事前協議に関する事項について、他労組との差別廃止について、

2004年6月1日付・労働協約の労使協定を実施しましたが、他労組と一部差別があります。法的には同じでなければなりません。差別を無くし同一なものを要求する。」

この協議会において、 H 分会は、会社に H 労働協約のうち事前協議の規定が他労組らと同じかどうか確認したところ、会社は、他労組とは違うと回答した。

このため、組合は差別であると主張し、会社に対して、差別解消に向けたこれまでの努力を文書で回答するよう求めた。

(2) 平成16年11月11日、 H 分会と会社は、労使協議会を開催した。

この協議会において、 H 分会は、①他労組労働協約と H 労働協約の間にある事前協議に関する規定の差異の解消について、会社が何の努力もしてないのは、会社が H 分会をだましたということであり、努力のない差別は許されない、②労使双方承知の上で締結したというなら、証拠を提出せよ、などと述べたのに対し、会社は、一から十まで同じでなくてもよいのではないかと述べた。

(3) 平成16年11月29日付けで、 H 分会は、「第3回秋闘回答の交渉について」と題する書面を会社に提出した。この書面には、事前協議に関する事項について、以下のとおり記載されていた。

「4. 事前協議に関する事項について

(1)会社回答： D 社長は、今の事前協議は何でも協議になっており、経営としてタイミング・利益を逸する考え方を強調され、 H と同じ事前協議に全ての労組の事前協議内容を改善したいということであった。⇒今回の回答では、『労使協議し、双方承知の上、締結』となっており、経営がこの間他の労組 (J / K) に対して、ど

のような提案をして、どう努力したのかが、回答の中に全く記されていない事が問題である。

(2) 労組は、事前協議事項の内容が、他労組（ J / K ）と違う点で、 D 社長の事前協議変更の考え方を理解し、協力する姿勢を示した上で H は、事前協議を含む労働協約を締結したところである。

しかし、この間、 D 社長は、他労組と事前協議事項について、どのような変更提案と経営努力をしたのか、回答の中で明らかにしていない。これでは、 H の事前協議内容は明らかに『不平等・不誠実』なまま継続されていることになり、 D 社長の無責任さが一層明らかになったと判断する。」

(4) 平成16年12月1日、 H 分会と会社は、労使協議会を開催した。

この協議会において、会社は、「秋季・年末一時金要求についての回答」と題する文書を H 分会へ手渡した。この文書には、事前協議に関する事項について、「労働協約の締結に際し、ご指摘の点については、労使協議し、双方承知の上、締結いたしました。現行にご理解とご協力をお願いします」、「他労組との労使協議会の中で、同意事項あるも、経営の信じる所を実行すると発言しております。現在、他労組と良好な関係にあり、貴労組のご指摘の点を今あえて実行するのは経営として得策でないと考えます。要求の趣旨は理解しますが、現行通りにご理解を願います」と記載されていた。

これに対し、 H 分会は、「法的には、差別・違いは許されない」、「この回答では協定はないがしろであり、我々を利用・騙した」、「他労組と違うのは H が闘争をするからか」などと述べた。

(5) 平成16年12月28日、組合は当委員会に対し、労働協約における事前協議に関する事項について、他労組らとの差別的取扱いを撤廃することを求め不当労働行為救済申立て（平成16年(不)第71号）を行った。

(6) 平成17年2月22日、他労組らは会社に対し、他労組労働協約について、次のとおり記載された「要求書」を提出した。

「1. 『合意協力型』労使関係を目指す要求

(1) 省略

(2) 会社状況や経営方針についての労使の共通認識と理解をすすめるため、徹底した情報開示と事前協議・同意協定を遵守し、常に組合へ事前に計画内容を明らかにし誠意を持って協議し合意を得て実施すること。

(以下省略)」

(7) 平成17年5月17日、他労組らと会社は、労使懇談会を開催した。

この懇談会において、会社は、他労組労働協約における事前協議事項について、経営権の放棄につながるので、文言を「合意を得て」から「同意に努める」と変更してもらいたい旨述べた。しかしながら、他労組らが受け入れられない旨回答したため、会社は、継続協議とするよう提案した。

第4 判 断

1 組合員の懲戒処分に係る団交について

- (1) 組合は、H 分会が E 組合員の懲戒処分を一部回復・復帰させるよう、会社に申し入れるとともに、同人への処分が就業規則違反であるとの労基署の判断を会社に指摘したにもかかわらず、開催された団交において、会社が不誠実な対応に終始している旨主張し、会社は、H 分会からの再三にわたる同一事項についての要求に対して、労使協議会を開催し、また回答書を送付するなどして誠実に対応していた旨主張するので、以下検討する。
- (2) まず、開催された労使協議会における会社の対応等についてみると、前記第3.3(1)ないし(9)、(11)及び(12)認定のとおり、① H 分会と会社との間では、労使協議会と団交の位置付けは明確に区分されておらず、同一視されていること、②会社は、E 組合員の処分について、平成16年6月21日の H 分会から同処分に関する要求を記載した書面が提出されて以降、その要求に応じて、同年7月5日、20日、8月11日及び24日の4回にわたって労使協議会を開催するとともに、同年7月5日、27日、8月11日、24日及び9月16日の5回にわたって H 分会の申入れ及び要求に対する回答並びに会社の見解を記載した文書を手渡していること、③ H 分会は、会社の E 組合員に対する処分が就業規則などに基づいたものではなく、その決定方法にも不備があったと指摘し続けていたこと、④会社は、平成16年7月5日開催の労使協議会において、H 分会に対し E 組合員の処分に当たって、過去の類似事件を参考にするとともに、本人事情聴取及び同意の上行ったものである旨記載した回答書を手渡すとともに、懲戒解雇もあり得たものを同人の反省と更生に重きをおいて当該処分をした旨説明したこと、⑤会社は、同月20日の労使協議会で、E 組合員の処分は就業規則のどの項目にも当たらないとはいえ、懲戒解雇に比べると軽く、会社としては情状酌量のつもりが法律違反や協約違反などと主張されることは心外であることなどを説明したこと、⑥会社は、同月27日付けで、H 分会に E 組合員の処分を決定するために行った手続について、i) 懲戒審査委員会が処分案を答申するに際し、本人へ処分に至る手続等について説明を行ったこと、ii) 懲戒審査委員会では諭旨解雇と出勤停止処分案の2案を答申したこと、iii) その後、会社は、管理職会議にて処分内容を検討したこと、iv) 出勤停止期間中に賃金を支払わないことについての会社の考え方、などについて記載した回答書

を手渡したこと、⑦会社は、8月11日及び24日の労使協議会において、H 分会に対し、会社の処分について理解・協力をお願いする旨の回答をしたこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、会社は、E 組合員の処分に関する労使協議会において、H 分会から開催要求のつど、これに応じるとともに、文書による回答も行い、同人への処分は適正な手続を経て行われたものであるとの会社見解を具体的に説明しており、労使協議会は団交とみることができるから、会社は、誠実に団交に応じているということができ、組合が当該会社の回答に納得しなかったからといって、会社の団交態度が不誠実であるとまでいうことはできない。

- (3) 次に、組合が労基署へ調査を依頼した後の会社の対応についてみると、前記第3.3(10)ないし(12)認定のとおり、① H 分会は、E 組合員に対する懲戒処分に関して労基署に調査・指導を依頼した後、労基署から当該処分が就業規則に違反しているとの回答を受けたとして、平成16年9月9日、会社に「お知らせ及び再要求書」を提出したこと、②会社は、その後、就業規則と処分通知書を持参して労基署へ出向き、同処分の経過について説明し、監督官から労基署としてコメントしないとの回答を受けたこと、③会社は、前記②の回答を受けて、同月16日付けで前記①の「お知らせ及び再要求書」に対して、同年8月10日及び23日付の会社回答に理解・協力をお願いする旨を記載した回答書を H 分会に提出したこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、会社は、組合からの労基署の回答を受けたとする旨記載された「お知らせ及び再要求書」に対して、労基署に出向き監督官からのコメントを受けた上で、会社としての判断を下し、その結果、従前と同様の回答を組合にしたのであるから、真摯に対応しているとみることができ、当該会社の対応が不誠実であるということとはできない。

(4) 結論

以上のことを総合すると、会社は、E 組合員の処分について、組合が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団交と同一視できる労使協議会に臨んでおり、組合の要求に対して必要な調査を行うとともに、回答書などにおいて、処分の論拠を示すなどの説明義務を果たしているといえ、会社の団交態度は不誠実とはいえず、この点に係る組合の請求は棄却する。

2 労働協約について

- (1) H 分会は、H 労働協約では、「会社が組合員の異動、帰休、解雇を行う場合」の事前協議事項に関して、「事前に組合と誠意をもって協議する」などと規定されているのに対し、他労組労働協約では、「事前に組合と協議し、合意を得

て実施する」などと規定されており、事前協議事項の規定について、合意の必要の有無という違いが存するのは差別的取扱いであると主張し、会社は、H 分会は労働協約に相違点があることを認識して、同協約を締結しており、また、他労組らに対しては、事前協議合意制を廃止すべく提案し、實際上、他労組労働協約についても、H 労働協約とは異なる運用をしているから、H 分会に対する不利益取扱いはないと主張するので、以下検討する。

- (2) 前記第3. 4(5)及び(18)認定のとおり、①会社が組合員の異動、帰休、解雇を行う場合について、H 労働協約では、会社は組合と誠意をもって協議することが定められており、一方、他労組労働協約では、会社は他労組らと協議し合意を得て実施すると定められていること、②会社が機構変更や職制の増廃、工場や事務所の移転、新設、休廃止等を行う場合については、H 労働協約では、会社は組合と誠意をもって協議することが定められており、一方、他労組労働協約では、会社は他労組らと協議し同意を得られるよう努めることと規定されていること、がそれぞれ認められる。

一般に、企業内に複数の労働組合が存在する場合、使用者には、各労働組合に対し中立的な態度を保持し平等な取扱いをすることが求められているが、この中立保持・平等取扱義務は、使用者に対し、必ずしも形式的に各労働組合への全く同一の対応を要求するものではない。つまり、会社が各労働組合の結成時期や活動状況に応じて、合理的・合目的な対応をすることは、一概に否定されるべきこととはいえない。

そこで、上記のとおり H 分会と他労組らとの間で労働協約の規定に差異が生じていることが、いかなる理由に基づくものであるか、以下検討する。

- (3) H 労働協約締結の経緯等

ア H 労働協約締結の経緯についてみると、前記第3. 4(1)ないし(4)及び(9)ないし(19)認定のとおり、① H 分会は、平成15年9月20日に結成されたこと、② H 分会 G 委員長は、H 支部結成以来の委員長でもあり、同支部は、同13年10月の結成以降、会社に対し他労組らと同じ労働協約を締結するよう要求していたこと、③ H 分会も結成以降、会社に対し他労組らと同じ労働協約を締結するよう会社に要求したこと、④会社は、H 分会に対し、事前協議事項について、組合員の異動、帰休、解雇についての合意条項（以下「合意条項」という。）及び会社の機構変更、職制の増廃等についての同意努力条項（以下「同意努力条項」という。）が削除された労働協約案を提示したこと、⑤会社は、H 分会と労働協約を結ぶに当たって、組合と協議はするが、最終的に組合の確認までは不要とする労働協約を結びたい旨、H 分会に述べたこと、⑥

会社と H 分会は、事前協議事項について、最終的に合意条項及び同意努力条項が削除された労働協約を締結したこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、H 分会は結成以来、一貫して会社に対し事前協議事項について、他労組らと同じ労働協約を締結するよう会社に要求し、一方、会社は、H 分会との労働協約締結に当たっては、一貫して事前協議事項について、他労組労働協約と異なり合意条項及び同意努力条項が削除された労働協約を提案してきたものと認められる。

イ 他労組労働協約締結と改正等の経緯についてみると、前記第3. 1(3)及び4(5)ないし(8)認定のとおり、①他労組らは、昭和22年及び同44年の発足であり、その後、遅くとも同57年には会社と労働協約を締結していること、②他労組労働協約には、合意条項及び同意努力条項が存在すること、③他労組らは、会社に対し、同14年3月に事前協議に関する事項を全て合意事項にするよう要求したものの、会社は「今まで以上に事前協議に努める」と回答したこと、④会社は、同年9月12日、他労組らに対し、労使の事前協議対象事項が細かいことにまで及んでいるとして、経営の迅速化等の観点から事前協議事項を縮小する旨の提案をしたこと、⑤他労組らは、この提案を撤回するよう会社に回答したこと、⑥会社は、労働組合の同意を得てきた結果、経営の主体性がなくなっていると述べたものの、最終的に、この提案を撤回したこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、結果的に他労組らの反対により従前の合意条項及び同意努力条項をそのまま他労組労働協約に残したとしても、会社は、経営の主体性の確保などの観点から一貫して労働協約の合意条項の廃止などを他労組らに働きかけてきており、このような経緯の中で、H 分会と新たな労働協約を締結しようとする際に、当該労働協約に合意条項及び同意努力条項を規定しない旨提案したのは、やむを得ないというべきである。

また、組合は、会社が H 労働協約と他労組労働協約との差異を解消すべく努力していない旨主張するが、上記認定並びに前記5(6)及び(7)認定のとおり、①会社は、他労組労働協約の事前協議合意制の廃止に向けて、H 労働協約締結の前後を通じて働きかけを行っていること、②これに対して、他労組らは会社提案を拒否し続けていることが、それぞれ認められるから、組合の主張は採用できない。

ウ H 労働協約締結時の状況について、組合は、H 労働協約と他労組労働協約の間に差異があることが発覚したのは平成16年10月25日であるとし、H 労働協約締結時には差異があることがわからなかった旨主張する。

しかし、前記第3. 4(18)及び(19)認定のとおり、H 労働協約には、組合

員の異動、帰休、解雇や会社の機構変更、職制の増廃等について、誠意をもって協議する旨規定されていることが認められるから、組合が協約を締結した平成16年6月21日において、H 労働協約案には合意条項及び同意努力条項がないことを認識していたことは明らかであり、一方、前記第3.4(2)、(4)及び(5)認定のとおり、平成13年頃、H 分会のG 委員長が委員長であるH 支部が他労組らと同じ労働協約の締結を求めて会社に提出した労働協約の案に記載されている事前協議事項の規定の表現が他労組労働協約の表現と同一であり、その後会社が他労組労働協約の合意条項及び同意努力条項を削除したとは認められないことから、組合が他労組労働協約に合意条項及び同意努力条項が存在することを認識していたことも明らかである。

よって、たとえ会社が組合に対し、他労組労働協約の合意条項及び同意努力条項を削除する旨述べていたとしても、組合は、H 労働協約を締結するに当たって、それが未だ実現しておらず、事前協議に関する事項について他労組労働協約と規定の仕方に差異があることを認識していたと認められ、組合は、そのことについて了解した上で、H 労働協約を締結したものと解するのが相当である。

(4) なお、組合は、会社が不当な発言を繰り返していると主張し、前記3.4(10)及び(12)認定のとおり、会社は、①平成15年11月13日に開催された労使協議会において、i) 大多数労組に配慮しているのが実態である、ii) もし協約を結ぶと混乱が起きるし、経営者としては混乱を避けたい、iii) 現行労組との関係を大事にする中で、貴労組とオープン協定を結ぶと他労組に対し裏切り行為になる、などと述べたこと、②同年12月11日の労使協議会で、「既存労組とは、ユニオン・ショップである。貴労組との協定締結は社内混乱を招く恐れもある」と述べたこと、などが認められるが、前記3.4(5)認定のとおり、他労組労働協約には、ユニオン・ショップの規定や他労組らを唯一の交渉団体とする旨の規定が存在することが認められる以上、会社がこれらの点を調整することなく他労組労働協約と同じ内容の労働協約を結ぶことが困難であることも容易に推認できるから、これらの発言が直ちに不当なものともまでいうことはできない。

(5) 結論

以上のとおり、他労組労働協約締結と改正等の経緯や会社がH 労働協約締結後も他労組らに対して労働協約改正に向けた働きかけを行っていることからすると、会社が合意条項及び同意努力条項のない労働協約を組合と締結しようとしたことに組合を弱体化させようという意思は認められず、結果的に労働協約の事前協議事項について、組合間で差異が生じたことは、やむを得ないものと考えざるを得ず、加えて、組合も了解した上でなされたことでもあるから、かかる差異が生じているこ

とが会社による不当労働行為とはいえない。したがって、この点に係る組合の請求は棄却する。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

平成18年7月20日

大阪府労働委員会

会長 若 林 正 伸 印